



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

**”ME OSATAAN TEHDÄ OMALLA
TAVALLA JA MEILLÄ ON OIKEUS PITÄÄ
TÄLLÄISIÄ RYHMIÄ.”**

**Kehitysvammaisten ihmisten ajatuksia
ohjaajuudesta ja vertaisohjaajakoulutuksesta**

Milla Kauhanen

Opinnäytetyö

Joulukuu 2017

Sosiaalialan koulutusohjelma



SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	5
2. KÄSITTEET	6
2.1 Kehitysvammaisuus	6
2.2 Ohjaajuus	7
2.3 Vertaistuki.....	8
2.4 Osallisuus ja voimaantuminen	9
3. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	12
3.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys.....	12
3.2 Wärgäämö yhteistyötahona	12
3.3 Kohdejoukkona wärgäämöläiset.....	13
3.4 Vertti-vertaisohjaaja koulutus	13
3.5 Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen.....	14
3.6 Haasteet haastattelussa.....	15
4. OPINNÄYTETYÖN LAADULLISEN TUTKIMUKSEN TULOKSET JA ANALYSOINTI.....	17
4.1 Tuen ja koulutuksen tarve	17
4.2 Voimauttava vaikutus	20
4.3 Konfliktien hoitaminen	22
4.4 Millainen on hyvä ohjaaja?.....	24
4.4.1 Ammatillinen osaaminen	24
4.4.2 Luotettava ohjaaja	25
4.4.3 Tunteellinen ohjaaja	25
4.4.4 Kannustava ohjaaja	26
4.4.5 Reipas ohjaaja	26
4.4.6 Huumorintajuinen ja positiivinen ohjaaja	27
4.4.7 Tasa-arvoinen.....	28
4.4.8 Järjestyksen pitäjä	28
4.5 Kehitysehdotuksia.....	29
5. RELIABILITEETTI JA VALIDITEETTI	30
6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	32
LÄHTEET	39
LIITTEET	42
Liite 1. Haastattelun kysymysrunko ja ryhmähaastattelun suunnitelma.	42

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

KAUHANEN, MILLA:

”Me osataan tehdä omalla tavalla ja meillä on oikeus pitää tällaisia ryhmiä”

Kehitysvammaisten ihmisten ajatuksia ohjaajuudesta ja vertaisohjaajakoulutuksesta

Opinnäytetyö 43 sivua, joista liitteitä 2 sivua

Joulukuu 2017

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kehitysvammaisten henkilöiden käsitys siitä, millainen on hyvä ohjaaja ja millainen olisi hyvä ohjaajakoulutus. Opinnäytetyön yhteistyötahona toimi Tampereen kaupungin Taideverstas Wärjäämö. Wärjäämö on kehitysvammaisten aikuisten toimintakeskus, jossa työskennellään taiteen parissa. Opinnäytetyön aihe nousi Vertti-vertaisohjaajakoulutuksesta, joka oli järjestetty Wärjäämössä 2016.

Opinnäytetyö oli lähestymistavaltaan laadullinen. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla toimintakeskus Wärjäämössä. Haastatteluun osallistui yhdeksän kehitysvammaista henkilöä, jotka osallistuvat Wärjäämön työtoimintaan. Tutkimusaineisto koostettiin yhden ryhmähaastattelun ja yhden yksilöhaastattelun pohjalta. Haastatteluihin osallistuneilla henkilöillä oli kiinnostusta ohjaajakoulutukseen tai he olivat osallistuneet Vertti-vertaisohjaajakoulutukseen. Teoreettinen viitekehys muodostui taustakäsitteistä kehitysvammaisuus, ohjaajuus, vertaistuki ja osallisuus sekä voimaantuminen. Analyysimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisältöanalyysiä.

Aineistoa ryhmiteltiin, ja sieltä nousi analysoitaessa esille paljon ominaisuuksia, joita kohdejoukko liitti hyvän ohjaajan taitoihin. Näistä koostettiin kahdeksan kategoriaa, jotka olivat ammatillinen osaaminen, luotettava, tunteellinen, kannustava, reipas, huumorintajuinen ja positiivinen, tasa-arvoinen sekä järjestyksen pitäjä. Näiden lisäksi aineistosta nousi kolme muuta teemaa, jotka olivat tuen ja koulutuksen tarve, voimauttava vaikutus sekä keskeiseksi taidoksi noussut konfliktien hoitaminen. Aineistosta kävi myös ilmi, että ohjaajana toimiminen on parhaimmillaan voimauttavaa. Voimaantumisen kokemusta saattoi kuitenkin varjostaa liiallinen tukeminen.

Aineistosta voidaan päätellä, että ohjaajana toimiminen parhaimmillaan tukee ihmisen osallisuuden ja voimaantumisen kokemusta. Aineistosta nousee myös esille teemat, joiden kautta vertaisohjaajakoulutusta voidaan kehittää asiakaslähtöisesti vastaamaan kohderyhmän toiveita. Aineistoa voidaan hyödyntää kaikessa kehitysvammaisten asiakkaiden kanssa toteutetuissa ryhmänohjauksissa huomioimalla ne teemat, jotka kohderyhmä kokee merkityksellisimmiksi.

Asiasanat: vertaistuki, ohjaaja, voimaantuminen, kehitysvammaisuus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

KAUHANEN, MILLA:

"We Know How to Do It in Our Own Way And We Have the Right to
Organize Such Groups"

Ideas of People with Intellectual Disabilities Concerning Guidance and
Peer Counsellor Training

Bachelor's thesis 43 pages, appendices 2 pages
December 2017

This thesis investigates what qualities individuals with intellectual disabilities consider important in a good counselor, thereby providing guidance to peer counselor training. This study was carried out in partnership with an artistic activity center for adults with intellectual disabilities.

The study was qualitative in nature and the data were collected through semi-structured thematic interviews with nine intellectually disabled participants who took part in the center's work activities. Interview sessions comprised one group interview and individual interviews. Participants had previously shown interest in peer counselor training or had participated in peer counselor training. The data were analyzed using content analysis.

Results identified a large number of features linked to skills of a good counsellor. From these, eight categories were constructed: professional skills, trustworthiness, emotionally engaging, encouraging, being energetic, sense of humor and positivity, equal treatment, and maintaining order. In addition to these categories, three other topics were identified: the need for support and training, empowerment, and finally conflict management, which rose as a key skill. However, it was noted that empowerment could be overshadowed by excessive support.

Key words: peer support, counsellor, empowerment, intellectual disability

1. JOHDANTO

Kehitysvammaisten henkilöiden työtoimintaa järjestävä, Tampereen kaupungin yksikkö Wärväämö toteutti vuonna 2016 yhden kehitysvammaisten asiakkaidensa vertaisohjaajakoulutuksen. Koulutuksen tarkoituksena oli opettaa wärväämöläisille ohjaajan taitoja ja harjoitella niitä. Wärväämöllä oli halu kehittää koulutusta, sekä tuottaa siihen jatkossa materiaalia.

Tein pitkän harjoitteluna talvella ja keväällä 2016 Wärväämössä, josta sain kipinän tarttua aiheeseen. Vertaistoiminta on ollut aina minulle lähellä sydäntä ja siksiinkin aihe kiinnosti.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millainen olisi hyvä ohjaaja kehitysvammaisten ihmisten oman kokemuksen ja ajatusten mukaan ja millainen olisi hyvä vertaisohjaajakoulutus. Wärväämöön vertaisohjaajakoulutuksen taustaideana oli saada esille se potentiaali mikä wärväämöläisissä piilee. Wärväämössä nähtiin, että asiakkaat voisivat olla aktiivisemmin osana Wärväämöön arkea ja tuoda osaamistaan esille sekä kehittyä siinä. Wärväämöön ajatuksen mukaan yksilölle ohjaajana toimiminen antaa voimaantumisen kokemuksia. Se voi myös voimaannuttaa ja innostaa toisia, jotka ehkä epäilevät kykyjään ja ovat passivoituneet avun vastaanottajiksi, objekteiksi. Wärväämössä myös nähtiin, että se on mahdollisuus ylläpitää laadullisesti hyvää työtoimintaa, rahallisten resurssien kaventuessa entisestään. Opinnäytetyöni antaa myös henkilökunnalle vastauksia siitä, millaisia wärväämöläiset toivovat ohjaajien olevan. Syvensin samalla myös omaa ymmärrystäni kehitysvammaisten henkilöiden kokemusmaailmasta ja sain siten lisää valmiuksia toimia kehitysvammaisten henkilöiden ohjaajana.

Opinnäytetyöni toteutin laadullisena tutkimuksena, jonka aineisto koostui kahdesta wärväämöläisten ryhmäteemahaastattelusta. Haastattelun ensimmäisessä osiossa käsitelimme aikaisemman koulutuksen kokemuksia ja toisessa pohdimme hyvän ohjaajan ominaisuuksia sekä sitä millainen olisi hyvä ohjaajakoulutus. Näiden haastattelujen pohjalta loin kuvauksen siitä, millaisena wärväämöläiset näkevät hyvän ohjaajan. Pyrin selvittämään miksi he haluavat toimia ohjaajina ja millaisia haasteita kehitysvammaisella ohjaajalla voi olla.

2. KÄSITTEET

2.1 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaisuudella tarkoitetaan laaja-alaista toimintakyvyn rajoittuneisuutta. Ihminen, jolla on kehitysvamma, tarvitsee usein tukea toimiin, jotka liittyvät kommunikointiin, itsestä huolehtimiseen ja sosiaalisiin tilanteisiin. Kehitysvamma ilmenee älyllisten toimintojen alueella. Niihin kuuluvat ongelmien ratkaisu, päättelykyky, mutkikkaiden asiayhteyksien ymmärtäminen sekä kokemuksesta oppiminen. Ongelmia voi myös olla oman toiminnan suunnittelussa ja ohjauksessa. (Kartio 2009.)

Kehitysvammaisuus voidaan määritellä kolmen eri näkökulman kautta. Diagnoosin, toimintakyvyn tai sosiaalisen näkökulman kautta. Perinteisesti kehitysvammaisuutta on katsottu medikaalisesti, lääketieteen näkökulmasta. Rinnalle on tullut toimintakyvyn näkökulma, jonka kautta näyttäytyy ihmisen kyvyt ja mahdollisuudet toimia erilaisissa ympäristöissä. (Vernerinen 2016.) Ihmisen toimintakyky muotoutuu jatkuvassa vuorovaikutuksessa elinympäristön kanssa. Henkilön todellinen suorituskky selviää ainoastaan sellaisissa olosuhteissa, joissa ei ole toimintaa haittaavia tekijöitä. (Kaski, M. & Manninen, A. & Pihko, H. 2012, 19.) Viime vuosien aikana nousussa on ollut ajatus myös sosiaalisesta näkökulmasta, jossa katsotaan muiden ihmisten asenteiden ja ennakkoluulojen rajoittavan ihmisen mahdollisuuksia toimia. (Vernerinen 2016.) Nähdään, että ongelman ydin syntyy, kun vammaiset kohtaavat ei-vammaisille suunnitellun yhteiskunnan. Haasteita tuottaa kansalaisten ennakkoluulot ja palvelujärjestelmän ja koulutusorganisaatioiden syrjäyttävät toimintatavat sekä rakenteelliset esteet, jotka haittaavat liikkumista. (Järviskoski, A. & Härkäpää, K. 2011, 105-106.) Yhteiskunta ja ympäristö ikään kuin vammauttaa ihmisen. Sosiaalisen mallin juuret juontavat 1970- ja 1980 luvuille ja vammaisten ihmisten poliittiseen aktivoitumiseen ja kyllästymiseen ammatti-ihmisten ylivaltaan määritellä heidän elämäänsä. Nähtiin, että vammaisten, kuten muidenkin vähemmistöryhmien huono sosiaalinen tilanne olisi yhteiskunnan syrjinnän tulosta. (Vehmas, S. 2005, 109-110, 115.)

2.2 Ohjaajuus

Monissa eri ammateissa ohjaajuus on osa työtä. Osassa ammateista se muodostaa koko työnkuvan, kun taas toisissa se enemmän sivuosassa työnkuvaa. Ohjaajuuden peruselementtejä ovat muun muassa itsetuntemus, yksilöiden – ja ryhmienohjaamistaidot, taito kohdata erilaisia ihmisiä, suunnittelukyky, vuorovaikutustaidot ja kyky arvioida omaa toimintaa (Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010, 8).

Ohjaamisen ympäristöt ja kohderyhmä määrittelevät ohjaamista. Ohjaamisen sisällöt ovat vaihtelevia ja sen tavoitteet ja sisällöt vaihtelevat toimintaympäristön mukaan. (Kalliola ym. 2010, 9.) Ohjaaja osaa käyttää erilaisia menetelmiä ja soveltaa niitä työssään. Menetelmät voivat olla joitain taitoja tai osaamista mitä ohjaajalla on tai erilaisia toiminnallisia menetelmiä. Ne ovat kuitenkin vain välineitä ja tärkein taito ohjaajalla on kohtaamisen taito. Menetelmät ovat hyödyllisiä vasta kun ihminen on kokenut tulevansa kohdatuksi omana itsenään. (Kalliola ym. 2010, 12-13.)

Ohjaajan tehtävänä on herätellä motivaatiota. Rohkaiseva ohjaaja luo hyvän ilmapiirin ohjaustilanteeseen. (Kalliola ym. 2010, 55-58.) Joskus ohjaajan pitää olla aktiivinen toimija ja toisinaan enemmänkin toiminnan mahdollistaja, innostaja (Kalliola ym. 2010, 9). Vehviläinen (2014, 12) määrittelee hyvän ohjaajuuden toteutuvan rakentavassa, kunnioittavassa kohtaamisessa joka käydään dialogisessa vuorovaikutuksessa.

Opinnäytetyössä käsitellään myös vertaisohjaajuutta, koulutuksen nimen mukaisesti. Heiskanen, T. ja Hiisijärvi, S. (2017) määrittelevät vertaisohjaajan niin, että hän on muihin ryhmän jäsenien kanssa vertainen, omakohtaisten kokemusten kautta. Jos yhdistävä tekijä on sairaus, on vetäjä siitä yleensä parantunut tai muuten tasapainossa haasteensa kanssa. Vertaisohjaaja voi toimia ryhmäohjaaja itsenäisesti, silloin kuitenkin taustatuki ja vastuu toiminnasta tulee sopia selkeästi (Hietala, O. & Rissanen, P. 2015, 25).

2.3 Vertaistuki

Vertaistuki on eräs sosiaalisen tuen muoto. Koettu, eletty elämä tuo asiantuntijuutta tukemiseen. Samankaltaiset kokemukset tuovat ihmisten välisiin suhteisiin sellaista ymmärrystä, jota ilman yhteisiä kokemusta on vaikea muodostaa. Vertaiset pystyvät myötäelämään ja samaistumaan toisen kokemuksiin. (Mykkänen-Hänninen, R. & Kääriäinen, A. 2009, 11.)

THL:n Vammaispalveluiden käsikirjan (2015) mukaan vertaistuki ei ole ammattiapua, mutta voi toimia rinnakkain sen kanssa. Siinä ihmiset, joilla on ollut saman tyyppisiä elämäkokemuksia, voivat tukea toisiaan ja jakaa kokemuksiaan. Vertaistuki on voimaantumista ja muutosprosessi, joka tukee myös integraatiota.

Vertaistuellista suhdetta luodessa, pelkkä kokemusten jakaminen tai yleisönä oleminen ei riitä, vaan siihen tarvitaan yhteisesti jaettu sosiaalinen tila, jossa kuuntelijat ovat myös aktiivisia kertomukseen osallistujia. Kokemus siis tarvitsee kuulijan, joka voi eläytyä siihen, kuin se olisi hänen oma kertomuksensa. Vertaistuen perusta on siis yhteisen kokemuksen jakaminen. (Nylund, M. & Yeung, A.B. 2005, 225; Mykkänen-Hänninen, 2007, 26.) Vertaistuen hyödyntäminen ja huomioiminen sekä ryhmätoiminnassa, oppimisessa että, myös ohjaajien tai opettajien oman kasvun ja jaksamisen tukena, on usein jäänyt vähälle ja hyödyntämättä. Työssä jaksamisen näkökulmasta vertaistuellalla on suuri merkitys. Avoimuus, kasvotusten kädyt keskustelut ja yhteisöllisyys lisäävät työhyvinvointia ja vertaistuki toimii myös työyhteisön voimavarana. (Penttinen, L. & Plihtari, E. & Skaniakos, T. & Valkonen, L. 2011, 9.)

Vertaistuen ympärille muodostuvat ryhmät, eivät ole luonnollisia yhteisöjä. Yhteisöllisyys syntyy niissä valintojen sekä tavoitteellisen toiminnan avulla. (Nylund, M. & Yeung, A.B. 2005, 226-227.) Osallisuus ja jäsenyys näissä yhteisöissä edellyttääkin valintaa kuulua tähän ryhmään.

Vertaisryhmien hyvää tekevä vaikutus on siinä, että ne yleensä lisäävät itseluottamusta. Kokemus siitä, että on voinut auttaa toista samassa tilanteessa olevaa, kohottaa ryhmäläisten tunnetta sosiaalisesta hyödyllisyydestä. Ryhmänohjaajalta odotetaan tällöin eniten tasapuolisuutta sekä jonkinlaista tasavertaisuutta, joka liittyy omakohtaisiin samankaltaisiin kokemuksiin. (Hulmi, H. 2004, 26-27.)

Vertaistuki voi myös epäonnistua. Syynä voi olla vertaisohjaajan motiivit vertaistoimintaa, jotka määrittelevät hänen omia odotuksiaan toiminnan tuloksista. Jos ohjaajalla on voimakkaat ajatukset siinä mikä toiminta auttaa, koska se on toiminut myös hänelle, voi häneltä unohtua jokaisen yksilölliset tarpeet ja toimintatapa. Vertaisohjaaja voi turhautua ja uupua ja hänelle voi tulla muodostua tunne epäonnistumisesta, jos hänen mielestään edistystä tuettavassa ei tapahdu riittävän nopeasti (Laatikainen, M. 2010, 63). Myös aidoksi koetun vertaisuuden puute voi haitata vertaistuen onnistumista.

Vertaistoimintaan liittyvä käsitteistö aiheuttaa helposti väärinkäsityksiä, koska samoilla sanoilla tarkoitetaan eri asioita. Yleisesti vertaistoiminta, vertaistuki ja vertaisryhmät termit sekoittuvat. Englannin ja ruotsin kielessä käytetty termi vastaisi suomeksi oma-apua. Sen sijasta Suomessa käytetään enemmän vertaistuen käsitettä. Sen painotus on samankaltaisten kokemusten merkityksessä, sekä kahden ihmisen välille syntyvä eheyttävä sekä jaksamista tukeva vuorovaikutus. (Laatikainen, T. 2010, 12.) Opinnäytetyössäni tämä käsitteistön sekavuus aiheutti paljon pohdintaa.

Vertaistuki on vapaaehtoistyön yksi muoto (Mykkänen-Hänninen 2007, 26). Käsitteenä vapaaehtoistyö on vastakohta palkkatyölle, mutta ajatuksellisesti se on enemmän kuin palkaton työ (Rissanen, P. & Puumalainen, J. 2016, 2). Vaikka vapaaehtoistyötä tehdään omalla persoonalla, rakentuu ammattiosaaminen koulutuksen tuottaman tiedon ja ammatitiroolin varaan. Vapaaehtoiselta ei kuitenkaan edellytetä ammatilliseen koulutukseen perustuvaa pätevyyttä. (Mykkänen-Hänninen, 2007, 26.)

2.4 Osallisuus ja voimaantuminen

Osallisuus on aktiivista antamista ja saamista. Se on oikeasti vaikuttamista, jossa henkilö tuntee itsensä aidosti tärkeäksi (Harinen 2007). Sosiaalinen osallisuus on sellaisia käytännön olosuhteita ja rakenteita, joissa syrjäytymisen riski on pieni ja osallisuuden mahdollisuudet ovat hyvät. Osallisuusmahdollisuudet ovat yhdenvertaiset ja kohtelu tasa-arvoista. Se tarkoittaa käytännössä esimerkiksi mahdollisuutta päästä töihin, koulutukseen ja palveluihin. Se myös tarkoittaa kansalaisoikeuksien toteutumista, perhe-elämään ja sosiaalisiin verkostoihin osallistumista. (Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011, 147.) Jokai-

sella on oltava oikeus tulla kuulluksi yhteiskunnallisessa keskustelussa sekä päätöksenteossa. Osallisuuden tulee toteutua niin yhteiskunnallisella tasolla, kuin yksilökohtaisessa päätöksenteossa. (Nikulainen, S. 2014, 17.)

Kehitysvammaisten ihmisten mielestä keskeisiä osatekijöitä sosiaalisessa osallisuudessa ovat mahdollisuus puhua erilaisille ihmisille, mahdollisuus käyttää yhteisiä resursseja, kuten käydä kaupassa, koulussa ja erilaisissa palveluissa ja olosuhteita, jotka mahdollistavat sen, mahdollisuus saattajaan sekä tunne hyväksytyksi tulemisesta. Myös asumismuoto, joka mahdollistaa sosiaalisen vuorovaikutuksen, koetaan osallisuudeksi. (Abbot, S. & McConkey, R. 2006, 275-87, Järvikoski & Härkäpää 2011, 151 mukaan.)

Osallisuus ja voimaantuminen linkittyvät toisiinsa. Osallisuus antaa mahdollisuuden kehittää ja arvioida omaa voimaantumista ja kun taas ihminen voimaantuu, niin osallistuminen lisääntyy. (Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005, 31.)

Siitoinen Juha (1999, 61) määrittelee voimaantumisen olevan tunnetta omista sisäisistä voimavaroista sekä vastuullisesta luovuudesta. Kun ihminen saavuttaa sisäisen voimaantumisen se näkyy myönteisenä latauksena. Silloin ihminen haluaa yrittää parhaansa ja on kykenevä ottamaan vastuuta yhteisön toisten jäsenten hyvinvoinnista. Vapaudesta seuraa myös vastuunotto ja kun yhteisössä on turvallinen ja arvostava ilmapiiri on ihminen kykenevä luoviin ratkaisuihin. Vapaus ja itsenäisyys, on voimaantumisen prosessin keskeisiä tekijöitä.

Voimaantumisen prosessi siis lähtee ihmisestä itsestään. Työntekijän tehtävänä on uskoa asiakkaan mahdollisuuksiin. Asiakas nähdään kykeneväksi ohjaamaan itse omaa toimintaansa, olevansa oman elämänsä subjekti (Laatikainen, M. 2010, 61). Myös itse toiminnan on oltava mielekästä ja sen tulee luoda onnistumisen kokemuksia. (Mökkönen, K. 2007, 143-144.) On tärkeää, että asiakkaaseen uskotaan silloinkin, kun asiakas ei itse jaksakaan uskoa itseensä.

Vammaisten henkilöiden voimaantumiskäsite on luonteeltaan poliittinen, johtuen historiasta, jossa vammaisuus on tarkoittanut huono-osaisuutta ja riippuvuutta toisten avusta (Nygård 1996, 32, Nylundin & Yeungn 2005, 257 mukaan). Vammaisten voimaantuminen voidaankin nähdä henkilökohtaisten muutosten lisäksi myös pyrkimyksenä poistaa

alistavia käytäntöjä (esim. Neath & Schriner 1993, Nylundin & Yeungn 2005, 257 mukaan).

Myös lainsäätäjien tasolla osallisuuden merkitys on tiedostettu ja uudistetussa sosiaali-
huoltolaissa 1301/2014 (Finlex) osallisuuden edistäminen ja eriarvoisuuden vähentäminen on keskeisessä asemassa.

3. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

3.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, millainen olisi hyvä ohjaaja kehitysvammaisten ihmisten oman kokemuksen ja ajatusten mukaan. Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää ohjaajakoulutusta ja tuoda esiin sen haasteita ja mahdollisuuksia.

Tutkimuskysymys: Millainen on hyvä ohjaaja ja millainen on hyvä ohjaajakoulutus wärjäämöläisten mielestä?

Tarkentavat kysymykset:

- Millaisena wärjäämöläiset näkevät ohjaajan roolin?
- Miksi wärjäämöläiset haluavat toimia ohjaajana?
- Millaisia haasteita kehitysvammaisella ohjaajalla on?

3.2 Wärjäämö yhteistyötahona

Toteutin opinnäytetyöni Tampereen kaupungin Taideverstas Wärjäämölle. Wärjäämö on kehitysvammaisten aikuisten toimintakeskus, jossa työskennellään taiteen parissa. Taideverstas Wärjäämö on aloittanut toimintansa vuonna 2006. Työtoiminnassa haetaan jokaisen oman ilmaisun muotoja. Työntavoitteita on löytää jokaisen omat voimavarat, saada onnistumisen kokemuksia, oppimisen iloa, yhteistyön voimaa ja integroitumista yhteiskuntaan (Tampereen kaupunki Wärjäämö 2017).

Wärjäämön arkeen kuuluvat erilaiset luovat ja taiteelliset ilmaisun muodot. Wärjäämössä asiakkaat voivat osallistua oman kiinnostuksensa mukaan erilaisiin ryhmiin, joiden teemat vaihtelevat. Harjoitteluni aikana ryhmiä oli esimerkiksi draamasta, kierrätysaskartelusta, grafiikasta ja musiikista. Lisäksi Wärjäämössä työstettiin erilaisia esityksiä, kuten Toinen Katse –teatteriesitystä yhdessä Siperia teatterin kanssa, sekä tanssiesitystä Pilke Stay Up Late –tapahtumaan. Harjoitteluni aikana pidin Minä kuvassa –ryhmän, jonka aikana toteutimme voimauttavia valokuvia ryhmäläisten kanssa.

3.3 Kohdejoukkona wärjäämöläiset

Opinnäytteeni perusjoukko muodostuu wärjäämöläisistä, jotka ovat osallistuneet Vertti-ohjaajakoulutukseen tai olisivat kiinnostuneita osallistumaan sille. Yhteensä haastatteluihin osallistui yhdeksän Wärjäämössä työskentelevää kehitysvammaista aikuista.

Wärjäämöläisten kognitiivisissa taidoissa on keskenään suuria eroja. Tämä näkyi myös opinnäytetyöni perusjoukossa. Ryhmään osallistui sekä naisia, että miehiä eri ikäryhmistä. Opinnäytetyöni kannalta ei ole oleellista eritellä joukkoa iän tai sukupuolen perusteella. Yhdistävänä tekijänä kaikilla on kehitysvamma diagnoosi. Suurin osa osallistujista oli ollut mukana Wärjäämön toiminnassa jo vuosia. Lopulta haastateltavissa oli vain kolme, jotka olivat käyneet Vertti-ohjaajakoulutuksen. Loput kuusi, eivät olleet käyneet koulutuksessa, mutta osa oli tehnyt ohjauksia, ilman koulutusta.

Minulle kaikki haastatteluihin osallistuneet olivat tuttuja ennestään harjoitteluni ajalta.

3.4 Vertti-vertaisohjaaja koulutus

Wärjäämö järjesti alkuvuonna 2016 kehitysvammaisten asiakkaidensa vertaisohjaajakoulutuksen. Ohjaajakoulutus toteutettiin valittavana kurssina Wärjäämön perusohjelman mukaisesti, jossa wärjäämöläiset saavat kausittain valita kursseja joille osallistuvat. Vertti-koulutus kesti tammikuulta huhtikuulle ja koulutuskertoja oli viisitoista. Sisällöllisesti koulutukseen kuului osiot:

- Minä ohjaajana.
- Miksi haluan opettaa?
- Projektisuunnitelma.
- Toiminnasta tiedottaminen.
- Sisältösuunnitelma.
- Ohjaussuunnitelma.
- Harjoituksia.
- Raportointi.

Vertti-vertaisohjaajakoulutuksen lähtökohtana oli tunnistaa asiakaskunnan vahvuudet ja osaaminen paremmin ja saada olemassa olevia voimavaroja ja osaamista käyttöön. Ohjaajaresurssit olivat niukat ja uskottiin, että lisäresursseja löytyy asiakaskunnasta. Kustannussäästöjen lisäksi, tässä nähtiin toiminnan kuntouttava luonne. Haluttiin myös rikkoa perinteinen ohjaaja-ohjattava –malli, joka passivoi asiakasta. Onnistumisten kautta luotiin uskoa omiin kykyihin. Haasteena nähtiin, että asiakkaat ovat toisinaan tottuneet siihen, että ”ohjaaja tekee ja ratkaisee puolesta”. Uusia työllistymispolkuja toivottiin löytyvän ulkopuolisten ryhmien ohjaamisen kautta.

3.5 Tutkimusmenetelmä ja aineiston kerääminen

Tutkimukseni oli laadullinen tutkimus. Valitsin muodoksi haastattelun, jonka äänitin ja jonka tukena käytin kerätyn aineiston kuvaamista piirtämällä ja kirjoittamalla. Käytin myös värillisiä lappuja, joilla saattoi ilmaista mielipiteensä keskustellusta asiasta. Laadullinen tutkimus siis oli luonnollinen valita. Laadullinen aineisto kun voi olla muodoltaan haastattelu, havainnointi, se voi muodostua myös erilaisista kirjallisista, kuvallisista sekä äänimateriaaleista (Eskola & Suoranta 2000, 15). Toteutin tutkimuksen siis ryhmäteemahaastatteluna, joka oli puolistrukturoitu. Ryhmässä ihmiset alkavat helpommin tuottaa kysymysten ulkopuolista keskustelua, joka saattaa tuottaa haastattelijalle aivan uudenlaista tietoa (Alasuutari, P. 1999, 151-152).

Opinnäytetyön aikana jouduin muokkaamaan sekä tarkentavia kysymyksiä, sekä suunnitelmaa. Tiivistin ja kirkastin käsitteitä, sekä luovuin joitain käsitteistä kokonaan rajatakseni opinnäytetyötä. Laadullisessa tutkimuksessa juuri tutkimussuunnitelma elää tutkimushankkeen mukana. Tulkinta jakautuu koko prossiin ja tutkimusongelman asettelua saattaa joutua tarkistamaan aineistonkeruun vaiheissa (Eskola & Suoranta 2000, 15-16).

Haastattelu toteutettiin Wärjäämön tiloissa keväällä 2017. Kävimme läpi teemoja ja esitin kysymyksiä, mutta muuten keskustelu eteni vapaasti. Teemahaastattelu etenee valittujen teemojen ja tarkentavien kysymyksien kautta (Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009, 75). Haastattelu muodostui kahdesta eri vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa pohdimme jo ollutta koulutusta ja sen sisällä tehtyjä ohjauksia. Seuraavassa vaiheessa mietimme, millainen on hyvä ohjaaja ja millainen on hyvä ohjaajakoulutus. Haastattelu toteutettiin Wärjäämön omissa tiloissa. Liite 1.

Haastattelutilanteita oli lisäksi kaksi. Toinen oli ryhmähaastattelu kahdeksan wärjäämöläisen kanssa ja toinen yksilöhaastattelu samalla sisällöllä. Yksilöhaastatteluun yhden henkilön kohdalla päädyin, koska hän ei päässyt mukaan ryhmäkerralle ja hän oli yksi niistä wärjäämöläisistä, joilla oli takanaan Vertti-ohjaajakoulutus. Pidin tärkeänä saada myös hänen mielipiteensä mukaan tuloksiin.

3.6 Haasteet haastattelussa

Keskusteluissa kävi välillä niin, että tulkinnanvaraisen vastauksen jälkeen esitin ymmärrysehdokkaan. Kuten Leskelä ja Lindholm kirjassaan Haavoittuva keskustelu (2012, 227) toteaa, että ymmärrysehdokkaat lisäävät myöntyvyyden riskiä keskustelussa. Vastausten luotettavuus kärsii, jos tulee paljon myöntymisiä sujuvan keskustelun kustannuksella. Se on syytä huomioida epäsymmetrisissä keskusteluissa. Epäsymmetrinen keskustelu tarkoittaa tilannetta, jossa osalla keskustelijoista on rajoituksia kielitaidossa (2012, 15). Seuraavassa keskustelussa haastattelijana tarjosin ymmärrysehdokkaan.

- Muistatko, mitä aiheita ohjaajakoulutuksessa käsiteltiin?
- No varmasti...noo, ainakin kirjutusta.
- Joo. Muistatko jotain mutta, olisiko siellä jotain...
- Sit ollaan puhuttu, siitä ylioppilaasta.
- Ylioppilaasta oli puhetta?
- Mmm.
- Okei. Eli varmaan haaveista, oisko ollut vai?
- Joo.

Kun kaikki kysymykset eivät tulleet ymmärretyiksi tai niihin ei haluttu vastata, saatettiin vastata täysin eri asiaan, kuin mitä oli kysytty. Kuten seuraavassa esimerkissä näkyy.

- Oliko muilla sellaisia ajatuksia, että olisivat tarvinneet tukea niihin omiin ohjauksiin?
(hiljaisuus)
- No...mun lempparijulkkis on toi Arttu Lindeman.
- No niin.

- Ne on kanssa Särkänniemeen tulossa esiintyyn.
(keskustelua Arttu Lindemanista)

Usealle Vertti-vertaisohjaajakoulutuksen sisällön muistelu oli hankalaa, koska ryhmähaastattelutilanteessa paikalla oli vain kaksi koulutuksen käynyttä, joista toinen saapui ryhmään puolituntia aloituksen jälkeen. Yrittäessämme palauttaa mieleen Vertti-ryhmiä, joihin haastateltavat olivat osallistuneet tuotti hankaluuksia erottaa Vertti-ryhmät muista ryhmistä, joissa Wärjäämöläiset käyvät jatkuvasti osana työtoimintaa.

Ryhmähaastattelun lopussa alkoi olla selvää väsymystä ilmassa. Haastattelu oli kestänyt siinä kohtaan reilun tunnin. Haastateltavilla oli myös eri käsitys ruokailun ajankohdasta, joka aiheutti sekavuutta tilanteeseen. Päätin nopeuttaa haastattelua loppua kohden ja se aiheutti pientä kiireen tuntua.

4. OPINNÄYTETYÖN LAADULLISEN TUTKIMUKSEN TULOKSET JA ANALYYSINTI

Haastattelun tuloksena tuli paljon erilaisia adjektiiveja kuvaamaan hyvän ohjaajan ominaisuuksia tai taitoja. Lisäksi vapaassa keskustelussa syntyi aiheen ympärille pohdintaa. Analyysini on aineistolähtöistä. Keskusteluista nousseet teemat olen tuonut tuloksiin ryhmittelyn jälkeen sellaisinaan.

Litteroin osan käydyistä keskusteluista. Valitsin litteroitavat kohdat sen mukaan, tuliko niissä esille jotain merkittävää tutkimuskysymyksen kannalta tai nousiko esille aihe, joka puhututti paljon. Purin haastattelut koodaamalla ne ja ryhmittelemällä vastaukset, saamalla niistä merkityskokonaisuuksia. Merkityskokonaisuudet löytyvät, kun aineistoon paneudutaan riittävästi ja etsitään yhteenkuuluvuutta ja samankaltaisuutta vastauksista (Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009, 102).

Saamani vastaukset olivat osin tiedon murusia, jotka sellaisinaan ilman tulkintaa, ei anna kovin kattavaa vastausta. Johtopäätökset ja pohdinta osuudesta luon kokonaisuudesta saamastani kuvasta, näkökulmia jatkoa varten.

Tuloksissa esitän sekä värjäämöläisten nimeämät ohjaajan ominaisuudet, sekä haastattelussa muuten esille nousseet teemat.

4.1 Tuen ja koulutuksen tarve

Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilannetta tarkastelevan tutkimuksen mukaan, ohjaajat ja työvalmentajat arvioivat työllistymisen esteinä olevan, esimerkiksi suuri tuen ja ohjauksen tarve (Vesala, H. T. & Klem, S. & Ahlström, M. 2015, 53-54).

Aineistosta nousi esille, että jossain tilanteissa tukea ei selvästi koettu tarvittavan ja silloin saatu tuki nähtiin epäluottamuksena omiin kykyihin. Kuten seuraavassa haastateltavan kommentissa on kuultavissa.

”Tuki tuntui vähän niinkuin vahtimiselta. Ei ne ohjaajat vahdi toisia-
kaan, mutta sitten kun mä pidin, niin miksi mua vahdittiin niin kauheasti.
Ja se ei ole mukavaa.”

Vaikka tuen ja koulutuksen tarvetta oli välillä hankala suoraan nähdä tai hahmottaa, joi-
hinkin asioihin koettiin, tarvittavan vielä apua ja harjoittelua. Harjoittelun tarve, varmuu-
den hakemiseksi tuli esille tässä keskustelussa.

- Jos te oo pitänyt niitä ryhmiä, tai olette vasta harkinnut niin mikä on estänyt, että ei oo pitänyt? Vaikka sinä, sä olit sanonut, että suakin vähän houkutti se ajatus ryhmän pitämisestä ja ohjaamisesta, niin onks sulla joku syy ollut minkä takia... minkä takia et sit kuitenkaan ole alkanut pitämään?
- Ei ollut silloin vielä ajankohtaista.
- Niin just. Ei ollut siinä kohtaa...
- Halusin eka kokeilla miltä se tuntuu.
- Niin, harjoitella vai?
- Niin.
- Niin just.
- Ja kattoo niitä muita, ku ne hoitaa homman.

Ohjauksissa tarvittiin erilaisia taitoja. Kaikkea ei osattu itse ja apua kyseisiin asioihin olisikin tarvittu.

- Koitko sä, että ois ollut hyvä jos joku ois ollut auttamassa välillä?
- Joo välillä.
- Missä kohdissa ois sitä apua tarvinnut?
- (huokaus)
- Tai asioissa?
- No vaikka, videon tekeminen, valokuvaaminen ja ylioppilaskirjoitukset.

Seuraavassa puheenvuorossa avun tarve tiedostettiin, kuitenkin vähän alistuneesti. Tie-
dostaen, että apua tarvitaan.

- Mitens se Vertti-vertaisohjaajakoulutus, ni miten sä koit sen, että...oliks se sellainen hyvä koulutus, vastasiko se sun tarpeisiin?
- Kyllä se vastas.
- Saitko sä semmoista apua sieltä, mitä sä tarvitsit?
- ...öö...tarviin mää

Tässä haastateltava ilmensi heikkoa subjektiutta. Hän koki joutuvansa avun tarpeen kohteeksi henkilökohtaisten ominaisuuksiensa johdosta. (Mönkkönen, K. 2007, 142.)

Puhuttaessa rohkeudesta keskustelimme siitä, miten ohjaajan työssä pitää uskaltaa mennä uusiin paikkoihin ja tutustua uusiin ihmisiin. Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että kaverin kanssa ollaan rohkeampia. Koettiin, että olisi hyvä, jos kaveri olisi mukana ohjaamassa. Kaivattiin henkistä tukea uuteen ja haastavaan tilanteeseen. Rohkeus oli myös ainoa asia, johon puolet ryhmähaastatteluista koki tarvitsevansa apua tai koulutusta, loppuvaiheessa haastattelua tehdyn kyselyn mukaan.

- Olisiko pelottava ajatus yksin ohjata?
- On se aika jännittävä.
- Joo.
- Tilanteet on jännittäviä ja pelottavia.

Haastattelun loppuvaiheessa kävimme läpi hyvän ohjaajan ominaisuuksia, jotka olimme jaotelleet ryhmiin. Haastateltavat näyttivät, joko vihreää tai keltaista lappua, sen mukaan oliko tämä taito heillä jo hallussa, vai tarvittiinko siihen vielä jotain apua tai koulutusta. Tulosten luotettavuutta heikentää se, että lopussa jouduin kirimään aikataulua ruokailuun menon epäselvyyden takia ja monia painoi jo väsymys. Keskustelussa muodostui jo vitiksi se, että kaikilla oli kaikki ominaisuudet jo hallussa. Lopputuloksena suurin osa haastateltavista, lähes kaikki, kokivat, että heillä oli hallussaan kaikki alla mainitut taidot. Ainoa merkittävä poikkeama tuli rohkeuden kohdalla, jossa puolet vastanneista koki, että opittavaa vielä olisi.

- Positiivinen
- Noudattaa työaikoja
- Luova
- Tuntee tunteita, kuuntelee

- Tsemppaava, rohkaiseva
- Sovittelija, selvittää riidat
- Tasa-arvoinen
- Rakastaa kaikkia, sydämellinen
- Asiantunteva
- Huolehtiva, tukipilari
- Toiminnan ihminen
- Luotettava, vastuuntuntoinen
- Sitoutuva
- Jämpti, vahva ja kurinpitävä
- Rauhallinen
- Rohkeus
- Aito ja läsnäoleva
- Rempseä

Tämä jako ei täysin vastaa jakoa, jonka tein kerättyjen ominaisuuksien kohdalla (4.6). Teimme jaon haastattelun yhteydessä pikaisella aikataululla. Myöhemmin esitetty jaotelu on tehty analysoimalla enemmän ominaisuuksien merkityksiä ja yhtäläisyyksiä.

4.2 Voimauttava vaikutus

Näen, että ohjaajana toimiminen voi olla värjäämöläiselle emansipoivaa. Asetelmat muutetaan niin, että siitä, joka yleensä on ohjattavana, tulee ohjaaja. Vastuun saaminen ja sen kantaminen antavat uskoa omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin. Mitä enemmän ihminen saa valtaa suhteessa itseensä, sitä enemmän hän pyrkii kehittämään itseään työntekijänä ja ihmisenä (Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005, 14).

Pohjimmiltaan ihminen on aktiivinen ja motivoitunut. Ihminen suuntautuu luovuuteen ja oppimiseen. Olosuhteet jotka tukevat ihmisen luontaista aktiivisuutta herättävät heidän omaan motivaation ja toiminnan. Käyttäytymistä kontrolloivat ja kyvykkyyttä vähättelevät ympäristöt taas heikentävät motivaatiota ja toimintaa. Sosiaaliset olosuhteet voivat siis joko heikentää tai tukea ihmisten itseohjautuvuutta sekä aktiivisuutta. (Richard M. Ryan & Edward Deci 2000, Jarva 2016, 30 mukaan). Liiallinen tuki voikin viedä pois

voimaantumisen tunnetta. Vaikka tukea selkeästi tarvittaisiin, sen määrä ja oikea aikaisuus on merkittävää.

- Oisitko sä tarvinnut enemmän tukea johonkin asiaan?
- Haastateltava 1: Vähemmän!
- Vähemmän. Eli tuli liikaa tukea?
- Haastateltava 1: Niin.
- Okei.
- Haastateltava 2: Ja mulle kanssa sama. Vähemmän tukea.

Nämä puheenvuorot olivat vahvoja. Niistä huokui päättäväisyys ja tahto selviytyä itsenäisesti. Yhdessä toteutuneessa ohjauksessa haastateltava koki, että hän oli toiminut itse apuohjaajana, eikä itse ohjaajana.

”Silloin kun mä menin yhden meidän henkilön kanssa täältä, niin sehän teki kaikki ne jutut siitä. Mä en saanut yhtään aukaista suuta.”

Kuten Vehmas Simo (2005, 148) toteaa, marginaaliset ihmisryhmät muodostavat helposti kaksoistietoisuuden. He näkevät itsensä valtakulttuurin silmin, kun taas osin vastustavat sitä. Kokevat tulkinnan soroksi ja objektivoivan heidät, silti he pyrkivät olemaan uskollisia omalle kokemukselleen itsestään. Tämä näkyy seuraavassa haastattelussa annetussa kommentissa.

”Mutta on seki, että kun vaikka on toi diagnoosi kaikilla täällä, niin kumminkin me ollaan ihmisiä. Me osataan tehdä omalla tavallaan ja meillä on oikeus pitää tällaisia ryhmiä.”

Edellinen puheenvuoro tuottaakin tiedon siitä, että toiminnallinen rajoitus (vaurio), on tuottanut sosiaalisen esteen (haitta), joka vuoksi henkilö kokee, ettei hänelle ole suotu samanlaista esteetöntä ympäristöä tai kansalaisoikeuksia kuin vammattomille henkilöille (Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011, 105-106). Juuri tästä on kyse, kun puhutaan vammaisuuden sosiaalisesta mallista ja sosiaalisesta esteettömyydestä.

Voimaantumiselle on tärkeää, että saa vastuuta, jonka pystyy kantamaan. Ylisuojeleminen, vaikka tarkoittaakin hyvää, tuottaa passivoitumista ja usko omiin kykyihin laskee.

Vapaus ja vastuu kulkevat rinnakkain ja vapautteen kuuluu oikeus tehdä päätöksiä, suunnitella ja vaikuttaa omaan työhönsä, käyttää omaa sisäistä kontrollia, riskien ottaminen sekä myös oikeus epäonnistua ja oppia kokemuksista. (Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005, 305-306.)

Osin voimaantuminen näkyy, myös seuraavissa puheenvuoroissa. Toisaalta oma voimaantuminen, ei voi johtaa vallan käyttöön toisia kohtaan.

”...sain päättää mitä ryhmässä tehdään ja koska alkaa ja mitä kaikkea käsiteltiin siinä.”

”Mä olin siinä keskipisteessä, mä sain päättää...”

Päätöksen teon vastuun ottaminen ja päätöksen tekeminen, ei aina ole itsestään selvää kehitysvammaiselle ihmiselle. Joitain kehitysvammaisia henkilöitä on ohjailtu koko ikä vahvasti, eikä itsenäiseen toimintaan olla tuettu. Jarva Vuokko (2016, 30) toteaa, että valtio luodessaan kattavia palvelujärjestelmiä tunkeutuu se yhä syvemmälle ihmisten arkeen elämään ja voimistaa heidän opittua avuttomuutta. Tulisikin vahvasti miettiä miten passiivisuuden suosimisen sijasta voitaisiin tukea ihmisten omaa aktiivisuutta ja miten se vaikuttaisi myös yhteiskunnan talouteen ja tuottavuuteen.

Vertaisuuden merkitystä oli haastattelussa haasteellista saada esille. Sen merkitystä ei osattu eritellä eikä aina erotettu henkilökuntaa Vertti-ohjaajista. Seuraavassa lausunnossa kuitenkin merkitys nähtiin monipuolisuuden ja vaihtelun kautta.

- Mikä siitä teki erityisen merkityksellisen, että se oli yks teistä wärjäämöläisistä joka ohjas?
- Mmm...varmaan se, että se oli monipuolista ja vähän vaihtelua.

4.3 Konfliktien hoitaminen

Osana tasa-arvoista ohjaajuutta nostettiin monessa kohdassa esille riitatilanteet ja niiden hoitaminen. Tämä taito koettiin olevan tärkeä osa ohjaajan työtä. Tässä keskustelussa, johon osallistui useampi haastateltava, puhuttiin riitatilanteista, jotka olivat tapahtunut ryhmässä.

- Osaatteko te sanoa mistä ne riidat johtui, mitkä aiheet siellä oli takana?
- Haastateltava 1: (huokaus) Aihe on semmoinen, että toinen vaan huutaa ja toinen räyhää vastaan.
- Eli oisko sellainen käytös? Käytös ryhmässä?
- Haastateltava 2: Kyllä.
- Haastateltava 3: Stressin purkaus.
- Aa, aivan
- Haastateltava 1: Se juuri tarkoitinkin.

Edellisessä puheenvuorossa hyvin jo osattiin miettiä tilanteen taustoja. Konfliktin taustoilla usein onkin monenlaisia tekijöitä ja tilanteesta saattaa tulla aluksi aivan väärä kuva. Ilmiongelmia, kuten tässä huutaminen ja räyhääminen, eli huono käytös, nousee helpointen esille ja henkilö voidaan leimata sen mukaan. Taustalta voi kuitenkin löytyä toisenlaisia syitä, jotka voivat olla esimerkiksi puutteellinen tiedonkulkua, odotusten epärealistisuus tai epäselvä tehtäväkuva. (Vartia, M. & Lahtinen, M. & Joki, M. & Soini, S. 2004, 37).

Haastateltavilla oli myös ajatuksia siitä, millaisia taitoja on sellaisella ohjaajalla, joka sovittelee ja selvittää riitatilanteita. Nähtiin, että ohjaajan täytyy osata puhua selvittääkseen riidat. Hän ei saa lakaista asioita maton alle, vaan hänen pitää selvittää miten riita alkoi ja mitä voisi tehdä, jotta se loppuisi. Muutamassa puheenvuorossa nostettiin esille, että riitatilanteen voi laukaista myös poistamalla huonosti käyttäytyvän henkilön tilasta.

”Voitko mennä muualle rauhoittumaan siitä?”

”Jos jollekin tuli jotain, niin heitin vaan pihalle jäähtymään. Ens kerralla sitten paremmin. Sen jälkeen pidettiin pieni 10 minuutin tauko.”

Nostettiin myös esille tärkeä teema siitä, jos ohjaajalle itselleen tulee paha mieli. Ratkaisu löytyi myös tähän tilanteeseen. Paha mieltä voi mennä purkamaan tukiohjaajalle. Jokainen muisti oman tukiohjaajansa ja monella oli myös kokemuksia siitä, kuinka tukiohjaaja oli auttanut vaikeiden tunteiden kanssa aikaisemmin.

4.4 Millainen on hyvä ohjaaja?

Hyvän ohjaajan ominaisuuksia listasimme sanoina, mutta myös keskustelun lomassa kävimme näitä läpi. Hyvää ohjaajaa kuvaavia eri ominaisuuksia tai taitoja tuli haastatte- luissa esille yli seitsemänkymmentä kappaletta. Ryhmittelin sanat saman sisältöisten kanssa, saaden lopulta 8 eri ominaisuutta tai taitoa.



KUVA.1.

4.4.1 Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen nostettiin esille kiinnostusten kohteiden kautta. Ryhmässä pohdittiin, että ohjaajan on hyvä olla kiinnostunut luonnosta, olla musikaalinen, luova, urheilullinen sekä asiantunteva. Myös Vertti-ohjaajakoulutuksen käyminen nostettiin esille. Ohjaajan taidoista puhuttaessa oli monessa kohdassa havaittavissa, että ohjaajalta odotetaan paljon erilaista osaamista.

”On ainakin käynyt Vertti-koulutuksen.”

”Osaa asioissa neuvoa, tilanteissa neuvoa.”

Suunnitelmallisuus nousi esille vahvasti yhden haastateltavan kokemuksen kautta. Hän arvosti suunnitelmallisuutta ja hyvää valmistelua, joka oli tehty riittävän ajoissa. Suunnitelmallisuus onkin yksi ohjaustoiminnan keskeisistä asioista. Vaikka harva ohjaustilanne etenee täysin suunnitelmien mukaan, niin valmistautumattomuus näkyy helposti ohjaamisen epävarmuudessa ja kyvyssä reagoida yllättäviin tilanteisiin. (Kalliola ym.2010, 84.)

4.4.2 Luotettava ohjaaja

Haastateltavat pitivät tärkeänä ohjaajan jämäkkyyttä ja sitä kuvailtiin monella eri tavalla. Sääntöjen noudattaminen, kuten käsien pesu ja omien jälkien siivous koettiin tärkeäksi. Kellonaikojen noudattaminen nähtiin hyvin tärkeänä ohjaajan ominaisuutena.

- Tulee ajoissa töihin, ettei myöhästy.
- Jämpti ja säännöllinen.
- Lähtee pois ajoissa töistä, ei jää kukkumaan.

Ohjaajan oletetaan hoitavan asiat aina loppuun ja toimivan vastuuntuntoisesti. Erityisen tuen tarpeessa olevalla voikin olla taustalla huonoja kokemuksia vuorovaikutustilanteista. Turvattomia tilanteita ja pettymyksiä on saattanut sattua hänelle keskivertoa enemmän. Ohjaajan täytyykin silloin luoda turvallinen ympäristö ja olla luottamuksen arvoinen. Pitää kiinni lupauksista, ja toimia kunnioittavasti. (Kalliola ym. 2010, 129.)

4.4.3 Tunteellinen ohjaaja

Ohjaajan halutaan olevan myös tunteellinen ja tunteva. Tulkitsin keskustelun niin, että ohjaajan halutaan osoittavan tunteitaan avoimesti. Kuitenkin haastateltavat olettavat ohjaajan tekevän rajausta sen suhteen mitä tunteitaan hän ryhmälle jakaa. Kehitysvammatyössä tunteiden näyttäminen ja kontrolloiminen on tärkeää. Ikävät tunteet voivat siirtyä kehitysvammaisiin henkilöihin, eikä se ole tukemisen tarkoitus. Toisaalta voi käydä myös

toisinpäin. Ohjattavan suuttuessa, voi suuttua myös ohjaaja. Ohjaajan pystyessä hallitsemaan tunteensa, hän pystyy antamaan tuen mitä ohjattava tarvitsee. Emotionaalinen tuki onkin yhtä tärkeää, kuin käytännön toimiin saatu tuki. Se on samalla vaativaa, koska henkilökunnan henkilökohtaiset tunteet liittyvät siihen. (Aalto, M. 2006, 23.)

”Ei olisi kauhean negatiivinen tai positiivinen niissä ryhmissä. Eli jos vaikka käynyt jotain siinä ryhmässä tai itellä, niin ei tuo niitä julki siinä ryhmässä.”

Tunteiden hallinta on siis keskeisessä osassa ohjaajan työtä, vaikka samalla ohjaajan toivotaan olevan aito ja tunteva. Tunteiden hallinta ei kuitenkaan tarkoita varsinaista hallitsemista, koska ihminen ei pysty täysin hallitsemaan kokemiaan tunteita. Hallinta tarkoittaa, ettei ihminen tunteiden vallassa menetä käytöksensä hallintaa. Ihmisen tulisi voida käsitellä tunteitaan niin, etteivät ne vaikuta hänen käyttökseen tai tekemiin päätöksiin. (Keltinkangas-Järvinen, L. 2000, 214.) Haastattelussa ilmeni, että tämän tyyppistä käytöksen hallintaa odotettiin sekä ohjaajalta, mutta myös osallistujilta.

4.4.4 Kannustava ohjaaja

Haastateltavat ajattelevat hyvän ohjaajan olevan kannustava ja hän rohkaisee kokeilemaan uusia asioita. Kuuntelu koettiin tärkeäksi, ohjaajan kanssa pitää voida jutella helposti, hyvä ohjaaja kuuntelee ja antaa neuvoja. Kuulluksi tulemiseen liittyy myös se, että koetaan kuuntelijan ymmärtävän tai edes haluavan ymmärtää. Hyvä yhteys on kannattelevaa ja lohduttavaa. (Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008, 73.) Haastateltavat halusivat myös, että ohjaajan on tukipilari, vahva ja urhea.

- Millainen on kannustava ohjaaja?
- Tunnetasolla kannustava.

4.4.5 Reipas ohjaaja

Tietynlainen rempseys liitettiin haastatteluissa ohjaajuuteen. Käytettiin jopa sanoja tuulispää, räiskyvä persoona ja ilotulitus. Ohjaaja nähtiin ”toiminnan ihmisenä” ja aika värikkäänä persoonana. Rohkeus ja uskallus nostettiin myös esille. Pyysin tarkennusta ja

tällä tarkoitettiin uskallusta mennä ääritilanteisiin, uskallusta heittäytyä, mennä uusiin paikkoihin ja rohkeutta tutustua uusiin ihmisiin. Seuraava keskustelu liittyi siihen, kuinka kaverin kanssa on helpompi kohdata uudet tilanteet ja ihmiset.

- Olisiko pelottava ajatus yksin ohjata?
- On se aika jännittävä.
- Joo.
- Tilanteet on jännittäviä ja pelottavia.

4.4.6 Huumorintajuinen ja positiivinen ohjaaja

Hyvä ohjaaja haastateltavien mielestä on selkeästi elämänmyönteinen, iloinen, lupsakka ja nauravainen. ”Aurinkoinen, ei myrskyinen” kuten yksi haastateltavista totesi. Hyvän tunnelman luominen onkin tärkeää ryhmätilanteessa. Positiivinen viestintä lisää hyvää tunneyhteyttä. Tunneyhteys on lähtöisin yhteisön sisäisestä viestinnästä. Se luo olotilan, joka heijastuu ulospäin. Se voi viestiä jännitystä, hyväntuulisuutta tai vaikka kiinnostusta. Turvallinen ilmapiiri luo mahdollisuuden keskittyä itse asiaan. (Marjamäki, K. 2006, 38-39.) Tunnelma ryhmähaastattelussa oli pääosin koko ajan hyväntuulinen ja rento, myös huumoria viljeltiin paljon. Olimme onnistuneet luomaan hyvän tunneyhteyden.

Hyvää ohjaajaa kuvattiin esimerkiksi seuraavilla sanoilla.

- ”Positiivinen”
- ”Elämänmyönteinen”
- ”Iloinen”
- ”Pitää peukut pystyssä”

Positiivisuuden vaatimus voi olla myös raskasta. Ohjaajan työ on ihmissuhdetyötä, johon liittyy omien tunteiden rajoittaminen. Työtä voidaanakin kutsua tunnetyöksi. Kokkonen Marjan (2010, 116-119) mukaan tunnetyö on kuormittavaa. Siihen liittyvä myönteisten tunteiden liioittelu ja negatiivisten tunteiden häivyttäminen voi altistaa työuupumukselle.

4.4.7 Tasa-arvoinen

Tasa-arvoisuus nousi esille monta kertaa haastatteluissa. Riitatilanteiden käsittelyssä koettiin, että tasa-arvoisuus oli erittäin tärkeää. Ohjaajan yhdeksi merkittäväksi rooliksi muodostuikin keskustelujen perusteella konfliktien selvittäminen. Tilanteiden selvittäminen kaikkien osapuolten kanssa ja asian loppuun saattaminen.

”Siitä vähän, että, tota noin, se ois kiva, että ohjaaja niinku ei jätä asioita. Jos on vähän niinku riitaa, niin se niinku riitaa, niin, se hoitaa riidat loppuun asti ja sit se, että se tota. Kumpikin on niinku se, kumpikin niinku on tasa, tai siis se tasa-arvo niinku muistetaan siinä, että ei mennä syyttään sitä joka ei oo tehnyt mitään.”

Tasa-arvoisuuden koettiin myös näkyvän ohjaustilanteissa niin, että ohjaaja pitää huolta puheenvuoroista. Ryhmäohjaajan tehtäviin kuuluukin jakaa puheenvuoroja, etenkin tilanteissa, joissa ryhmässä on jäseniä, jotka kokevat, etteivät pääse riittävästi puhumaan (Vilén, M. & Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008, 272).

4.4.8 Järjestyksen pitäjä

Tämä osuus ei noussut kovin usein esille wärjäämöläisten puheissa, sen kuitenkin nostettiin esille hyvin ponnekkaasti. Yleensä tämäkin liitettiin konfliktien ratkaisemiseen, joista puhuttiin paljon.

”Kurillinen. Pitää kuria, mutta ei ole liian vihainen.”

Wärjäämöllä on käytössä Hiljaisuuden laama -käsimerkki, joka tarkoittaa, että silloin melutaso tilassa on noussut liian korkealle ja tarvitsee hiljentää äänen käyttöä. Tämän käsimerkin käyttö nostettiin yhdeksi tavaksi pitää yllä järjestystä. Kun häiritsevään toimintaan pitää puuttua, pitää se wärjäämöläisten mielestä tehdä asiallisesti, mutta tiukasti. Seuraavassa keskustelusta pohdittiin hyvän ohjaajan ominaisuuksia järjestyksen pitäjän roolissa.

- Osaa sanoa sen jämsästä. Että se menee perille.
- Ei huutamalla.

- Sillain asiallisesti.
- Osaa puhua.
- Rauhallisesti.

4.5 Kehitysehdotuksia

Haastattelussa nousi esille myös suoria kehitysehdotuksia. Vertti-toiminnan jatkumista ja ohjaustilanteiden mahdollisuutta toivottiin. Koulutuksessa oli harmia tuottanut se, että toisten ryhmäläisten poissaolojen takia, samoja asioita oltiin käsitelty monta kertaa. Tähän tuli suoria ehdotuksia muutoksista niin, että ohjaaja kävisi poissaolleen opiskelijan kanssa opetellut asiat läpi kahdestaan, ettei koko ryhmän tarvitsisi käyttää aikaa siihen.

Tuli myös ehdotuksia Tampereen ammattikorkeakoululle. Yksi haastateltavista esitti ajatuksen, että TAMK voisi tulla Wärjäämööön pitämään kursseja ja myös he voisivat käydä TAMK:ssa pitämässä koulutuksia.

Esille nousi myös toive siitä, että ohjauksista voisi saada rahaa. Vertaistoiminta rinnastetaan vapaaehtoistoimintaan (Mykkänen-Hänninen 2007, 26.) Vapaaehtoistoiminnan taas määritellään palkattomaksi, vapaasta tahdosta nousevaksi yleishyödylliseksi toiminnaksi (Nylynd, M. & Yeung, A.B. 2005, 15). Marjovuon (2014, 54-59) väitöskirjan mukaan raha jopa nähtiin uhkana vapaaehtoistyölle. Vastike voi kuitenkin olla merkityksellistä kuntoutumisen kannalta ja antaa oikeudenmukaisuuden kokemuksen. Kun vastike koetaan ansaituksi, se antaa mahdollisuuden vaihtaa avustusten anojan roolin, vastavuoroisempaan ja autonomisempaan. (Hietala, O. & Rissanen, P. 2015, 35).

5. RELIABILITEETTI JA VALIDITEETTI

Tutkimuseettisistä syistä haastatteluiden lainaukset ovat nimettömiä. Jo litterointi vaiheessa jätin nimet pois tekstistä. En myöskään käsittele tutkimuksessani haastateltavien ikää tai sukupuolta. Mielestäni sukupuoli ja ikä ei ole relevanttia tietoa, koska otos on pieni ja sukupuoleen tai ikään jaottelu, ei tuottaisi merkittäviä tutkimustuloksia. Kaikki haastateltavat olivat aikuisia.

Hain opinnäytetyölle tutkimusluvan Tampereen kaupungilta. Haastateltavia oltiin informoitu tilaisuuden tarkoituksesta ja luonteesta etukäteen. Kerroin tilaisuuden alussa nauhoittavani keskustelut ja käyttäväni niitä opinnäytetyössäni. Kysyin tähän myös luvan kaikilta suullisesti.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden pääasiallinen kriteeri on tutkija itse. Siksi koko prosessia pitää tarkastella ja arvioida. (Eskola, J. & Suoranta, S. 2002, 210). Pyrin haastattelukysymyksiä laatiessani siihen, ettei kysymykset olisi johdattelevia. Koska haastattelu kuitenkin oli teemahaastattelu, keskustelut menivät paljon myös valmiiden kysymysten ulkopuolelle. Pyrin välttämään johdattelua jatkokysymyksissä. Osin kuitenkin kysymyksiä piti avata ja antaa esimerkkejä, jolloin jo osaltaan mahdollisesti johdatin vastauksia johonkin suuntaan. Vastauksien jakaessani eri otsikoiden alle pyrin miettimään tarkoin sen, mitä haastattelutilanteessa sanalla oli tarkoitettu.

Hain tutkimuksessani kokemuksia ja taustoja kehitysvammaisille ihmisille suunnatusta ohjaajakoulutuksesta. Tein hakuja kirjatietokantoihin, artikkelitietokantoihin ja internetiin. Vastaavaa koulutusta en näissä hauissa löytänyt. Näin tarpeelliseksi ottaa keskiöön kehitysvammaisten ihmisten oman kokemuksen jo olleesta koulutuksesta ja tuoda näkyville heidän käsityksestä ohjaajuudesta. Haastattelutilanteessa oli haasteena palauttaa mieleen vuoden takainen koulutus ja sen kokemukset. Pääpaino jäikin keskustelulle, jossa pohdittiin hyvän ohjaajuuden kriteereitä.

Vaikka kehitysvammaisuus ei ole puhe- eikä kielihäiriödiagnoosi, niin monella kehitysvammaisella on kommunikoinnin vaikeuksia. Kehitysvammainen henkilö ei myöskään Launosen (2003) mukaan pysty samalla tavalla jäsentämään, eikä vastaanottamaan ym-

päristön tarjoamaa informaatiota. (Launonen & Korpijaakko-Huuhka 2003, 144.) Haastattelussa kielelliset vaikeudet tuottivat pientä hankaluutta. Myöskään minä haastattelijana, en aina osannut muotoilla kysymyksiä siihen muotoon, että ne olisi ollut helppo tulkita. Jos kysymystä ei ymmärretty, vastaus poimittiin mielellään kysymyksen asettelusta. Tavoite sujuvaan keskusteluun tulee kummaltakin puolelta. Sekä minä haastattelijana toivon tulevani ymmärretyksi ja esitän vaihtoehtoisia kysymyksen asetteluja. Myös haastateltava haluaa vastata jotain kysymykseeni ilman pitkiä taukoja tai hiljaisia hetkiä, vaikka kysymys ei vielä täysin olisi tullut ymmärretyksi. Haastattelunauhoja myöhemmin kuunnelllessani huomasin myös, että kielellisesti paremmin kommunikoivat saivat ajatuksiaan enemmän esille, kuin he, joilla oli hankalampaa tuottaa selkeitä lauseita. Koin kuitenkin, että haasteista huolimatta oli tärkeää haastatella ja saada kehitysvammaisten ihmisten oma ääni kuuluviin. Katson, että opinnäytetyö osaltaan jo toteuttaa voimaantumisen ja osallisuuden teemaa. Työntekijöiden näkökulma on yksi katsontakanta toimintojen ja menetelmien kehittämiseen, mutta keskiössä olevan asiakkaan näkökulma on niistä tärkein ja siksi tälle ryhmälle on annettava ääni.

Ryhmäteemahaastattelu oli osin toimiva tutkimismenetelmä, erityisesti kun tutkitaan ryhmätyöskentelyyn liittyvää aihetta. Toisaalta yksilöhaastattelussa sai myös hyvin syvällistä pohdintaa koulutuksesta ja sen ohjaajatyön vaatimuksista. Vaikka osittain koin ryhmähaastattelun yksilöhaastattelua vaativammaksi ohjaustilanteen vuoksi, on ryhmähaastattelun arvo siinä, että ihmiset helpommin tuottavat siinä keskustelua, joka muuten voisi jäädä tuottamatta (Alasuutari, P. 1999, 155). Kolmas menetelmä, joka olisi voinut toimia tässä tutkimuksessa, olisi havainnointi. Ohjaustilanteiden havainnoin kautta olisi voinut saada myös mielenkiintoisia tuloksia. Valitettavasti ymmärsin tämän menetelmän mahdollisuuden ja osuvuuden tutkimukseeni vasta opinnäytetyöprosessin loppuvaiheessa.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Aineistosta nousi esille paljon erilaisia teemoja. Osa ohjaajalle annetuista ominaisuuksista myötäily hyvin ohjaajalle yleisesti kirjallisuudessa annettuja määrityksiä. Erityisesti kuitenkin keskusteluun nousi riitatilanteet ja niiden ratkaiseminen, joka nähtiin yhtenä tärkeänä ohjaajan ominaisuutena. Tähän teemaan oli wärjäämöläisillä paljon ajatuksia, ja se voisi olla mielenkiintoinen teema tutkia lisää. Merkittävin huomio oli se, kuinka liiallinen tuki tuotti turhautumista ja kiukkua. Tärkeää onkin miettiä, miten tuki olisi riittävää, mutta silti voimaannuttavaa. Koulutusta voi kehittää, ottamalla huomioon ja opetuksen sisältöön teemoja, jotka nousevat tästä opinnäytetyön aineistosta sekä jatkamalla asiakaslähtöistä toiminnan kehittämistä, jossa osallisuus toteutuu jo suunnitteluvaiheessa.

Tuen tarpeen määrittely

Yksi teema, joka nousi haastatteluissa esille, oli tuen tarpeen määrittely sekä tuen määrä. Haastattelujen pohjalta jäikin vahvana ajatus, että oikeanlaisen tuen määrittely olisi ohjaajakoulutuksessa oleellista. Koulutuksessa voisikin panostaa yksilöllistämiseen, niin, että tukea ja koulutusta kohdistetaan niihin osa-alueisiin, mitkä kenelläkin on haasteina. Haasteena tässä on se, mikä kävi ilmi haastatteluissa, että tuen tarvetta on vaikea itse havaita ja määritellä. Voidaan kokea, että kaikki osataan jo. Tämä kuitenkin vaihteli haastateltavien välillä. Kehitysvammaisten ihmisten kognitiiviset taidot poikkeavat toisistaan merkittävästi ja siksi yhtenäisen koulutussuunnitelman läpivieminen voi osoittautua tehottomaksi. Koska käytössäni ei ole tarkempia tietoja aikaisemman Vertti-koulutuksen opetuksen käytännöistä on tästä kuitenkin vaikea tehdä suoria päätelmiä koulutuksen kehittämisen suhteen.

Toimintakyky

Tuen tarvetta arvioidessa on tärkeää miettiä, millainen on ihmisen toimintakyky ja miten se vaikuttaa siihen, millaista tukea hän tarvitsee ohjaustilanteisiin. Toimintakyky kuvaa ympäristön ja yksilön suhdetta ja siihen liittyvät yksilön tunteet, tarpeet, tavoitteet ja kyvyt, sekä ympäristön odotukset, vaatimukset, sekä fyysiset ja sosiaaliset olosuhteet (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2015).

Ohjaustoiminnan kannalta on tarpeen miettiä fyysistä ympäristöä ja miten helposti ja vaitta henkilö pystyy siellä työskentelemään ja onko tekijöitä, joihin tarvitsee kiinnittää

huomiota, jotta ohjaus tilanne sujuisi mahdollisimman hyvin. Tarvitaanko näiden olosuhteiden järjestämiseen apua tai tukea vai suoriutuuko henkilö siitä itse. Riittävätkö hänen kognitiiviset taitonsa ryhmänohjaustilanteen sujuvaan luotsaamiseen. Vastavuoroinen kommunikaatio, ajankäytön hallinta, keskittymiskyky ja toiminnan ohjaus ovat niitä taitoja, joita ohjaajuudessa tarvitaan ja joissa tuen tarve voi myös ilmetä. Millaiset on henkilön emotionaaliset voimavarat kohdata ohjaajuuden haasteet ja selvitä niistä. Huomiota kannattaa kiinnittää myös siihen millaiset sosiaaliset taidot henkilöllä on ja miten niitä voidaan tarvittaessa kehittää. Myös fyysinen kunto ja terveydentila tulee ottaa huomioon kun ohjaajan toimintakykyä arvioidaan. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2015.)

Voimaantuminen

Voimaantuminen lähtee sisältä päin, ja siihen ei voida pakottaa. On kuitenkin työyhteisön tehtävä miettiä, miten oma-aloitteisuuteen voidaan tukea. Itseohjautuvaa voimaantumista voidaan tukea työpaikan rakenteen, johtamistapojen ja työolosuhteiden kautta. (Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005, 14.) Voimaantumisen kannalta riittävä itsenäisyyden kokemus on oleellista. Liiallinen, liian vähäinen tai väärässä kohdassa oleva tuki ei ole voimaannuttavaa.

Minulle tuli tunne, että on opittu se, että tukea tarvitaan ja ilman tukea ei pärjätä. Onkin eheyttävää kun pärjää itse ja osaa itse. Siksi tämän tyylliset koulutukset ja sitä kautta toteutuneet ohjaukset, ovat omiaan voimauttamaan kehitysvammaisia henkilöitä. Oma päättösvalta asioiden suunnittelussa ja ryhmien pitämisessä koettiin hyväksi. Se kenelle ohjaajana toimiminen voisi olla voimaannuttavaa, oli vaikea haastattelujen perusteella saada vastaustauksia. Päätelmän voi kuitenkin tehdä voimaantumisen käsitteen kautta. Voimaantumisprosessin vaatima itsenäisyys ja itsensä kyvykkääksi tunteminen, näkyi vastaauksissa avun tarpeen ja liiallisen avun suhteessa. Kun avun määrä ylittää koetun avun tarpeen, syntyy turhautumista. Mielestäni voidaankin sanoa, että kokemus voi olla voimaannuttava kaikille niille, jotka haluavat ohjauksia tehdä, jos he saavat oikeanlaista tukea. Voimaantumisen kannalta onkin siis oleellista, että avun tarve määritellään yhdessä ja ympäristö ohjauksille koetaan turvalliseksi. Koska tuen tarve voi osalla olla suurta, pitäisi koulutus nähdä jatkumona, joka ei käsitä vain teoreettista opiskelua ja ryhmän ohjauksen harjoittelua, vaan olisi prosessi, jossa oikeilla ryhmillä tehdyt ohjaukset ovat osa koulutusta. Koulutus voi jatkua ja syventyä ajan myötä ja uusia osa-alueita voidaan harjoitella. Ajatuksena voisi olla, että tavoitteellisempi ja jatkuviin ohjausmahdollisuuksiin

tähtäävä koulutus voisi toimia enemmän pienen, tarkemmin valitun ryhmän kanssa, joille voidaan taata riittävä tuki.

Vaatus positiivisuudesta, reippaudesta ja empatiasta liitettiin ohjaajan ominaisuuksiin tutkimuksen aineistossa. Tunnettyö, joksi myös palvelualan työt, kuten ohjaajan työ voidaan lukea, ovat kuormittavia. Omien todellisten tunteiden kätkeyminen ja toisaalta innostuneisuuden ja kiinnostuksen liioittelu mielletään liittyvän tunnettyöläisen arkeen. Teennäisten positiivisten tunteiden näyttäminen tuntuu erityisen raskaalta, jos negatiiviset tunteet on tilanteessa jouduttu verhoamaan myönteisiksi. Myönteisten tunteiden esittäminen altistaa työntekijän työuupumukselle. (Kokkonen, M. 2010, 116-119.) Se kuinka raskasta tämänkaltaisten tunteiden säätely voi olla kehitysvammaiselle ohjaajalle, on syytä ottaa huomioon koulutuksen suunnittelussa sekä ohjauksen tuen tarvetta arvioitaessa.

Kehitysvammaisia henkilöitä ohjaajien on syytä tiedostaa, että tunneyhteys voi olla erityisen vaativaa kehitysvammaisten ihmisten kanssa toimiessa. Ohjaajat voivat aiheuttaa asiakkaiden reaktiot, jos eivät tiedosta kaikkia antamia viestejä, eivätkä osaa lukea ohjattavan lähettämiä, osin kehollisia viestejä. Seurauksena voi olla turhautuminen. Positiivista tunneyhteyttä voi kuitenkin vahvistaa helposti jokapäiväisessä toiminnassa. Kiitokset, huomionosoitukset, anteeksipyyttäminen, kehuminen, halaus, toisen tekemisen arvostaminen, kuuntelu, ratkaisukeskeisyys ja myönteisten tulkintojen tekeminen ovat esimerkkejä sellaisista päivittäisistä toimista, joilla positiivista tunneyhteyttä voidaan vahvistaa. (Marjamäki, K. 2006, 39.) Tämän kaltaisen tunneyhteyden vahvistaminen oli harjoitteluni aikana hyvin nähtävillä Wärväamössä.

Hyvän ohjaajan taidot

Ryhmän ohjaajan taidot voidaan jakaa kolmeen eri osioon. Reaktio-, vuorovaikutus- ja toimintataitoihin. Yksilöiden ja ryhmän tarpeiden huomioimiseen ja ymmärtämiseen tarvitaan aktiivista kuuntelua, empatiaa, selventämistä, toistamista, tiedon jakamista ja koostamista. Nämä ovat reaktiotaidot. Vuorovaikutustaidoiksi lasketaan tasapuolisuus, esittäminen, tukeminen, rajoittaminen, yhdistäminen sekä yhteisymmärryksen ja työyhteyden rakentamisen taidot. Toimintataitoja avulla ohjaaja rohkaisee ryhmäänsä itseilmaisun sekä auttaa vaikeiden ja hankalien tunteiden ja kokemusten käsittelyssä. Toimintataitoja on esimerkiksi vahvuuksien esiin nostaminen, välittömyys, oman kokemuksen

mukaan ottaminen, tavoitteiden asettaminen ja niihin sitouttaminen. (Vilén, M. & Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008, 280-281.) Näitä samoja määrityksiä löytyy myös opinnäytetyön aineistosta. Reaktiotaidoista wärjäämöläiset nimesivät esimerkiksi kuuntelun. Vuorovaikutustaitoihin löytyi monta huomiota myös wärjäämöläisten haastatteluista. Tasa-arvoisuus nousi esille monesti, kuten myös yhteisymmärryksen ja työyhteyden rakentamisen taidot, etenkin riitatilanteiden hoitamisen yhteydessä. Ohjaajan haluttiin myös olevan ”jämpä ja kurillinen”. Toimintataitoihin kuuluvia taitoja nousi haastattelussa myös useita. Ohjaajan kuuluu olla kannustava, luotettava ja myös aidosti oma itsensä, josta mielestäni kertoo wärjäämöläisten toive ohjaajan tunteellisuudesta, huumorintajusta ja positiivisuudesta. Myös reipas ohjaa kuuluu tähän toimintataitojen ryhmään. Omalla rohkealla esimerkillään ohjaaja kannustaa ryhmäläisiä. Ohjaamisen taitojen lisäksi, mielestäni tärkeää on myös ammatilliset taidot, siitä mitä on ohjaamassa. Ohjattavan asian hallitseminen hyvin, luo varmuutta ja rohkeutta, mistä haastatteluissa myös puhuttiin.

Konfliktit ja niiden ratkaiseminen

Riitatilanteiden selvittely nousi aineistossani monta kertaa esille. Tasapuolisuus ja tilanteiden loppuun asti käsitteleminen koettiin tärkeäksi. Asiaton ja vuorovaikutusta estävä käyttäytyminen, kuten hyökkääminen tai mielenosoittaminen sabotoi yhteistyötä. Työyhteisö voi luoda yhdessä itselleen asiallisen käytöksen pelisäännöt. Yhteiset pelisäännöt ovat hyödyllisiä, kun konflikti on sen tyyppinen, ettei sitä pystytä ratkaisemaan tavallisin keinoin. (Vartia ym. 2004, 64-67.) Vertaisohjaajan roolista voi tehdä haastavan myös se, että siinä saattaa joutua myös kokemaan epäluuloja, kateutta, tavallista ikävämpää kritiikkiä sekä vähättelyä, kuin ammatillinen ohjaaja (Heiskanen, T. & Hiisijärvi, S. N.d.). Riitatilanteiden selvittäminen ilman tukea, voikin olla yllättävän haastavaa. Toimintakyvyn arvioiti ohjaustilanteiden kannalta, onkin tärkeää. Se vaikuttaa osaltaan myös konfliktitilanteiden ratkaisemisen taitoihin.

Vertaisohjaaja käsite

Haasteeksi opinnäytetyössäni muodostui vertaisohjaaja käsitteen avaaminen, tämän opinnäytetyön kontekstissa. Aiheesta löytyy lähinnä käsikirjoja ja oppaita eri kohderyhmien vertaisohjaajille. Olen opinnäytetyön aikana monesti halunnut ravistella Vertti-koulutuksen vertaisohjaajuuden käsitettä. Yleensä käsite kirjallisuudessa viittaa vapaaehtoiseen

ryhmään, joka on kokoontunut yhteen jonkin heidän elämäänsä vaikuttavan asian puitteissa. Vertaistukiryhmien tavoitteena on tukea arkipäivän selviytymistä ja tukea sopeutumista elämäntilanteeseen (Mykkänen-Hänninen, R. 2007, 26). Wärväämöläiset ei välttämättä koe tarvetta sen tyyppiselle vertaisryhmälle, koska toimivat oikeastaan päivittäin ryhmässä ja saattavat asua asuntolassa, jossa heitä ympäröi jatkuvasti tämä sama diagnoosiin perustuva vertaisryhmä. Vertin tarkoitus ei olekaan tämä, vaan sen ajatus on, että kehitysvammaiset ihmiset voivat toimia ohjaajan tehtävissä. Voimauttaen sekä itseään ja ollen samalla esimerkiksi toisille sekä kannustaa heitä tavoittelemaan unelmiaan. Ryhmissä voidaan tanssia, piirtää, harjoitella akateemisia taitoja tai kuunnella yhdessä musiikkia. Siellä ei ole tarkoitus käsitellä tyyppillisiä vertaisryhmän teemoja, jotka liittyisivät kehitysvammasta johtuvaa elämäntilanteeseen. Vertaisryhmän käsitteeseen kuuluu kuitenkin lujasti vapaaehtoisuus, siis oma valinta olla osa tiettyä vertaisryhmään. Tätä ei voida asettaa ulkopuolelta, vaan oma tunne johdattaa sitä, keiden kanssa kokee vertaisuutta. Tässä tapauksessa ryhmän vertaisuus olisi määritelty ja se on diagnosipohjainen kehitysvammaisuus.

Toinen ongelma, jonka näen vertaisohjaaja nimessä, tässä yhteydessä on, että vertaisohjaajan ei ole tarkoituskaan ohjata muita kuin vertaisiaan, joka tässä tapauksessa tarkoittaa toisia kehitysvammaisia ihmisiä. Vehviläinen (2014, 79) muotoilee, ryhmän olevan joukko yksilöitä, joilla on samanlainen prosessi menossa, esimerkiksi uuden taidon opettelu. Ryhmä saa vertaistukea ja oppia tällöin toisiltaan (2014). Jos ryhmässä opetellaan neulomista, ihmiset ryhmän sisällä jo muodostavat ja antavat toisilleen vertaistukea. Määrittävä tekijä ei olekaan diagnoosi, vaan mielenkiinnon kohde. Kun koulutuksen käynyt Vertti-ohjaaja vetää ryhmiä, onko oleellista, että muut ryhmäläiset ovat kehitysvammaisia ihmisiä, vai voisiko ryhmä muodostua puhtaasti kiinnostuksen kohteiden mukaan. Mielestäni nimellä asetetaan turhia muureja ja esteitä. Sosiaalisen konstruktionismin ajatuksena on, että kielenkäyttö merkityksellistäänsä luo maailmaan, ei vain kuvaa sitä (Vehmas, S. 2005, 122).

Tämä on kuitenkin aivan yleisesti käytetty termi samantyyppisissä asiayhteyksissä. Esimerkiksi ikäihmisiä koulutetaan toisten ikäihmisten vertaisohjaajiksi, vaikkapa liikuntaryhmiin. Ajattelen, miksi ei seniori, jolla on ohjaajan taidot ja substanssiosaaminen johonkin toimintaa, ei voisi ohjata, vaikka koululaisia. En tarkoita, että kaikkien vertaisohjaajina toimivien tarvitsisi aloittaa ohjaamaan muita ryhmiä tai edes haluta sitä, mutta osalle se

voisi toimia mahdollisuutena kehittää omaa osaamistaan ja muuttaa yhteiskuntaa. Vammaisuuden sosiaalisen mallin mukaisesti sosiaalisia esteitä voidaan poistaa esimerkiksi asennekasvatuksella ja kehittämällä kansalaisoikeuksia (Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011, 106-107) Kuinka elähdyttävää olisi, jos kehitysvammaisen ohjaajan kurssi, joku päivä olisi Työväenopiston kurssitarjottimella.

Mitä ottaa huomion jatkossa

Haasteena voi olla toiminnan juurruttaminen Wärjäämön arkeen. Me Itse ry:n Käsi-kynkkä-projektissa tuotettiin kehitysvammaisten puhujapankkia. Heidän projektin haasteet liittyivät toiminnan juurruttamiseen ja uusien jäsenten perehdytyksen työläyteen. Osapuolten roolien, tavoitteiden ja hyötynäkökulmien täsmentäminen helpotti toimintaa ja nimenomaan konkreettisten tavoitteiden asettaminen edisti juurruttamistyötä. (Nikula, S. 2014, 23-24.) Osin varmasti wärjäämöläisten tavoitteet ja Wärjäämön tavoitteet koulutukselle ovat olleet epäselvät. Osa wärjäämöläisistä otti koulutuksen hyvin vakavasti ja oli harmissaan siitä, kuinka taidot kuitenkin jäivät käyttämättä, kun ohjaustilanteita ei enää järjestynytäkään niin usein. Jäin pohtimaan oliko kurssin tarkoitus olla kurssi, jonka aikana jokainen lähinnä kokeilee ohjaamista, vai haluttiinko kurssilla saavuttaa todellisia ohjaajan taitoja ja sitä myöten todellisia mahdollisuuksia tehdä ohjauksia. Molemmat ajatukset ovat mielestäni toteutuskelpoisia, niiden toteutuksessa ja tavoitteiden asettelussa on vaan suuria eroja.

Ohjaajakoulutukseen pitäisi mielestäni valita ihmisiä, joilla on realistiset mahdollisuudet toimintakyvyn puolesta toteuttaa ohjauksia ja vahvaa halua siihen. Henkilöillä tulisi olla myös tahtoa sitoutumaan pitkähköön koulutukseen, jollaista kuvasin aikaisemmin. Toisaalta rinnalla voi kulkea kurssi, jonka tavoitteet eivät ole niin kattavat, vaan esimerkiksi niin, että kurssin aikana, jokainen voi pitää oman ohjauksen toivomastaan aiheesta. On tärkeää, että kaikilla osapuolilla on selvillä koulutuksen tavoitteet ja eteneminen. Yhdessä asetetut tavoitteet auttavat tilanteen hahmottamisessa sekä sitoutumisessa niihin (Vilén, M. & Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008, 73).

Vertti-koulutuksen jatkoa miettiessä onkin syytä pohtia koulutuksen tavoitteita sekä Wärjäämön kannalta, että yksilön kannalta. Tavoitteiden kirkastaminen, auttaa toiminnan kehittämässä siihen suuntaan, jotta se pystyisi parhaiten palvelemaan wärjäämöläisiä, eli asiakkaita. Lisäksi voisi miettiä palvelumuotoilun käyttämistä menetelmänä kehittää

Vertti-vertaisohjaajakoulutusta. Palvelumuotoilussa asiakas on keskiössä uusia palveluita suunniteltaessa. Kehitystyö on jatkuvaa vuoropuhelua asiakkaiden kanssa.

Asiakaslähtöinen koulutuksen kehittäminen olisi järkevintä, koska ylhäältä alaspäin tapahtuva kehittämistyö vähentää ihmisten oma-aloitteisuutta ja uskoa omaan suorituskyyntiin. Työyhteisö saavuttaa jatkuvan kehityksen vain silloin, kun heidän henkilökohtaista voimaa kehitetään ja tuetaan. (Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005, 11-14.)

Turvallisuuden ja luottauksen kokeminen on ydinkysymyksiä kun puhutaan toimivasta ryhmätilanteesta. Kokemukseni mukaan Wärväämön ilmapiiri sallii hyvin ihmisten erilaisuuden ja on turvallinen ympäristö tehdä ohjauksia, kokeilla ja olla oma itsensä. Haasteeksi nousee ryhmänohjaajan tehtävät, jotka sijoittuvat Wärväämön ulkopuolelle. Aineistosta nousi esille pelottavat tilanteet ja rohkeuden kehittäminen. Tässä olisi mielenkiintoinen teema tutkia ja kehittää, miten turvallisuuden tunnetta ja sitä kautta luottamusta omiin kykyihin voisi vertaisryhmän kautta tuottaa.

LÄHTEET

- Abbot, S. & McConkey, R. 2006. The barriers to social inclusion as perceived by people with intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disabilities* 10 (3), 275-87.
- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uud. p. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, S. 2002. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4.painos. Jyväskylä: Vastapaino.
- Finlex. 2014. Sosiaalihuoltolaki. 1301/2014. Luettu 13.11.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>
- Harinen, P. 2007. Kerro, kerro kuvastin: ken on kaikkein osallisin? Nuorisotutkimuksen verkkokanava. <http://www.kommentti.fi/kolumnit/kerro-kerro-kuvastin-ken-kaikkein-osallisin>
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.
- Heiskanen, T. & Hiisijärvi, S. N.d. Ryhmien ohjaaminen. Vertaisryhmä ja sen ohjaaminen. Elä! Elämän punaistalankaa etsimässä. Luettu 20.10.2017. <http://www.ela.fi/akate-mia/ryhmienohjaaminen.php>
- Hietala, O. & Rissanen, P. 2015. Opas kokemusasiantuntijatoiminnasta: Kokemusasiantuntija - hoidon ja avun kohteesta omien kokemusten jakajaksi sekä palveluiden kehittäjäksi. Helsinki: Kuntoutussäätiö: Mielenterveyden keskusliitto.
- Hulmi, H. 2004. Ihminen Vertainen. 10 vuotta Mielenterveyden keskusliiton vertaistuki-toimintaa. Vantaa: Mielenterveyden keskusliitto ry.
- Jarva, V. 2016. Tarpeettoman ihmisen ongelma. *Futura* 35/2016, 23-34.
- Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla Ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.
- Kartio, J. 2009. Selkokieli ja vuorovaikutus. Helsinki: Kehitysvammaliitto
- Keltinkangas-Järvinen, L. 2000. Tunne itsesi, suomalainen. 2.painos. Helsinki: WSOY.
- Kokkonen, M. 2010. Ihastuttavat, vihasuttavat tunteet: Opi tunteiden säätelyn taito. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laatikainen, M. 2010. Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.
- Launonen, K. & Korpijaakko-Huuhka, A-M. 2003. Kommunikoinnin häiriöt. Tampere: Palmeni-kustannus.

- Marjamäki, K. (toim.) 2006. Aktiivinen toimija: Näkökulmia tukea tarvitsevan aikuisen elinikäiseen oppimiseen. Tampere: Kehitysvammaisten palvelusäätiö.
- Mykkänen-Hänninen, R. & Kääriäinen, A. 2009. Vertaisuus ja vertaistuki eroauttamisessa. Helsinki: Lastensuojelu keskusliitto.
- Neath, Jeanne & Schriener, Kay. 1998. Power to people with disabilities: empowerment issues in employment programmin. *Disability & society* 13 (2), 217-228.
- Nikulainen, S. 2014. Kokemuksen ääni. Käsikynkkäprojektin loppuraportti. Me Itse ry. Luettu 3.6.2017. http://www.kvtl.fi/contentimages/Me_Itse/materiaalit/LOPPURA-PORTTI_Kasikynkka_2013-2014.pdf
- Nygård, T. 1996. Vammaisten historia – marginaaliryhmien historiaa. Teoksessa Toivo Nygård & Kri Tuunanen (toim.) *Avun kohteesta itsensä auttajaksi. Katsaus vammaishistoriaa*. Jyväskylä: Atena, 27-46.
- Nylund, M., & Yeung, A. B. 2005. Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.
- Piitulainen, S. Johtava ohjaaja. 2016. Vertti Wärrjäämö. Sähköpostiviesti. sanna.piitulainen@tampere.fi. Luettu 20.6.2017.
- Penttinen, L. & Plihtari, E. & Skaniakos, T. & Valkonen, L. 2011. Vertaisuus voimavarana ohjauksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Rissanen, P. & Puumalainen, J. 2016. Kokemuksen kautta osaamiseen: vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus. *Kuntoutus* 1/2016, 2-8.
- Siitoinen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun opettajankoulutuslaitos. Oulun Yliopisto.
- Tampereen kaupunki. Vammaispoliittinen ohjelma 2011-2016, <http://www.tampere.fi/liitteet/v/63dDQhyNg/vammaispoliittinenohjelma.pdf.0>
- Tampereen kaupunki. Wärrjäämö. N.d. Luettu 16.10.2017. www.tampere.fi/warjaamo
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Vammaispalveluiden käsikirja. Kehitysvammaisen ihmisen toimintakyvyn arviointi. Luettu 12.11.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/palvelutarpeen-selvittaminen/kehitysvammaisen-henkilon-toimintakyvyn-arviointi>
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Vammaispalveluiden käsikirja. Itsenäisen elämän tuki. Vertaistuki. Luettu 8.11.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vertaistuki>
- Tirronen, H. 2013. Vertaisena verkossa: Sosiaalinen media nuoren ohjauksessa. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. 5.uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Vartia, M. & Lahtinen, M. & Joki, M. & Soini, S. 2004. Työyhteisön törmäyksiä. Ristiriitojen käsittely työpaikalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vehmas, S. 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus kirja.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas: yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Gaudeamus Oy.

Vertaistuki. 2015. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Vammaispalveluiden käsikirja. Luettu 8.11.2016. <http://www.thl.fi>

Vernerinet Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. 2016. Mitä kehitysvammaisuus on? Luettu 10.11.2016. <http://verneri.net/yleis/mita-kehitysvammaisuus-on>

Vesala, H. T. & Klem, S. & Ahlström, M. 2015. Kehitysvammaisten ihmisten työllisyystilanne 2013-2014. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Vilén, M. & Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. 3. uud. p. Helsinki: WSOY oppimateriaalit.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelun kysymysrunko ja ryhmähaastattelun suunnitelma.

- Tilan valmistelu. Nauhurin valmistelu. Seinille papereita.
- Esittelyt
 - Jokainen kertoo oman nimen ja parilla sanalla millainen aamu oli tänään.
- Kerron, mitä olen tullut tekemään ja mitä opinnäytetyö tarkoittaa.
- Kysyn lupaa haastattelun tekemiseen ja nauhoittamiseen. Kerron miten käsittelen aineistoa.
- Kerron päivän kulku ja aikataulu.
- Aloitetaan muistelemalla vanhaa Vertti koulutusta.

Kysymys runkoa:

- Miksi lähditte mukaan Vertti-vertaisohjaajakoulutukseen?
Lisäkysymys: Mitä halusit oppia tai tehdä?
- Kertokaa mielipiteenne koulutuksesta?
Lisäkysymys: Mikä koulutuksessa oli parasta?
- Mitä olisitte tehneet erilailla koulutuksessa?
Lisäkysymys: Jos siinä oli jotain turhaa, niin mitä?
- Minkälaisia ohjaustuokioita olet pitänyt?
- Miten omat ohjaustuokionne onnistuivat?
- Millaista tukea saitte omaan ohjaushetkeenne?
- Millaista tukea kaipasitte omaan ohjaushetkeenne?
- Oletteko pitäneet ohjaushetkiä kevään jälkeen?
Lisäkysymys: Jos et ole pitänyt, niin miksi? Minkälaisia ohjaushetkiä olisit halunnut pitää?

TAUKO

Nostetaan vähän vireystilaa ja haetaan keskittyminen taas ryhmään.

- Piirrän ensin hahmon paperille. Sitten puhumme siitä kuinka värjäämöläiset ovat elämänsä aikana tavanneet paljon ohjaajia ja heillä on paljon kokemuksia ohjaajista. Alamme keräämään värjäämöläisten ajatuksia siitä, millainen olisi hyvä ohjaaja, millaisia piirteitä hänessä tulisi olla. Ominaisuuksia kirjataan hahmon ympärille. Kun hahmo alkaa olla valmis, aletaan miettiä piirteitä omalle kohdalle.

Minä ohjaajana, onko tämä sellainen asia, jonka osaan jo vai tarvitsenko juuri siihen apua tai opetusta. Värilapuilla äänestys.

Loppupiiri, palaute ja kiitokset.

